EGALITE PROFESSIONNELLE ET TRAVAIL

FICHE-REPERE PARCOURS[2]

POUR AGIR SUR LES SITUATIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ET DES HOMMES

Comment expliquer les écarts entre les femmes et les hommes dans mon entreprise à partir des critères et des pratiques de la gestion des ressources humaines ?

CONSTAT PARCOURS : Les critères de gestion des carrières

Le niveau de formation initiale des femmes s'est considérablement amélioré et dépasse même à certains égards celui des hommes. Pourtant les femmes rencontrent des difficultés pour construire leur parcours professionnel au sein de l'entreprise. Cela se manifeste tout d'abord au niveau du recrutement : des employeurs hésitent à recruter des femmes qui dans leur esprit pourront mettre entre parenthèses leur carrière professionnelle à l'occasion de leur maternité. La parentalité est vécue comme un élément pénalisant pour les femmes alors qu'elle est plutôt positive pour le développement de carrière des hommes. En outre certaines pratiques de gestion des ressources humaines basées sur les critères de l'âge, de l'ancienneté, de la mobilité, de la disponibilité et de l'absence d'interruptions ralentissent ou bloquent l'accès des femmes à la formation et aux perspectives de carrière..

DES CONSTATS POUR COMPRENDRE

- **Les pratiques de gestion des carrières** qui ont cours jouent trop souvent en défaveur des femmes : promotion dans la tranche d'âge ou les femmes décident d'avoir des enfants, cooptation dans le cadre de réseaux masculins, évolution de carrière conditionnée par la disponibilité voire le présentéisme, et par la mobilité géographique
- **Le temps partiel choisi plus souvent par les femmes pour concilier temps professionnels et personnels** est souvent considéré, dans les représentations, comme incompatibles avec des postes à responsabilités
- **Certains postes incontournables pour une évolution** ne sont pas accessibles aux femmes du fait de l'absence de mixité liés à des stéréotypes sexués ou parfois à cause des conditions de travail.
- **Les modes de gestion des congés maternité, paternité, parentaux et familiaux** ne sont pas assez anticipés, soutenus et organisés et pénalisent non seulement les personnes concernées mais aussi les collectifs de travail.

-

CAS Imprimerie

Dans une imprimerie avec une quasi parité dans les effectifs globaux, l'analyse des recrutements effectués sur plusieurs années révèle que le poste d'aide finition est un poste d'entrée dans l'entreprise pour les femmes comme pour les hommes. Mais, l'analyse des indicateurs "ressources humaines" montre que les femmes n'évoluent pas dans l'entreprise et restent sur le poste d'aide finition jusqu'à leur départ en retraite, à moins d'être licenciées pour inaptitude. De leur côté, les hommes recrutés en tant qu'aide finition évoluent très vite pour tenir des postes divers (massicotier, aide conducteur ou conducteur de ligne) ou quittent l'entreprise pour d'autres opportunités. L'analyse révèle par ailleurs que les problèmes de santé rencontrés par les femmes sur les métiers de finition sont dus à la pénibilité physique des postes, mais surtout à une usure professionnelle liée à leur ancienneté d'affectation (15 ou parfois 25 ans pour certaines). En effet, les possibilités de parcours des femmes s'arrêtent où commencent celles des hommes. Certes, certains postes tenus par des hommes sont particulièrement durs physiquement, mais les postes de conduite de ligne sont jugés pénibles alors que cette représentation est basée sur une réalité qui n'existe plus aujourd'hui. L'entreprise engage donc un travail pour développer les parcours des parcours - Cas développé sur www.anact.fr : http://www.anact.fr/portal/page/portal/web/cas-entreprises/NOTINMENU_AFFICHAGE_CAS?p_thingIdToShow=16405560 et dans la revue Travail et Changement N°341 Janvier Février 2012

---

[2] *Cette fiche a été élaborée par le groupe Egalité Genre du Réseau Anact*

1. DES ETUDES ET DES STATISTIQUES POUR SE SITUER

Les parcours des femmes sont davantage caractérisés que ceux des hommes par **de la précarité, un déclassement social, ou des conditions de travail difficiles, du chômage ou de l'inactivité et un moindre recours à la formation professionnelle**.

Parmi les salarié-e-s, 69 % des femmes ont connu au moins une interruption de carrière contre 55% des hommes. Le premier motif d'interruption de carrière est le **chômage** pour 52% des femmes et 46% des hommes. 28% des femmes salariées (qui ont eu des enfants) sont arrêtées **pour s'occuper de leurs enfants** contre 2% des hommes.

Source : *Ecmoss 2006 enquête sur l'activité professionnelle Insee Dares*

En 2006	Femmes	Hommes
Part des salariés ayant connu au moins une interruption de carrière (en %)	**69**	55
Motifs des interruptions de carrière (en %)		
Chômage	**52**	46
S'occuper de ses enfants	28	2
Une autre raison	17	18
dont maladie	*11*	*13*
formation	*3*	*2*
raison personnelle	*2*	*2*
suivre ou aider son conjoint	*1*	*0*
Répartition des salariés qui se sont arrêtés de travailler selon la durée totale moyenne des interruptions (en %)		
Un an ou moins	43	66
Plus d'un an à trois ans	28	26
Plus de trois ans	29	8
Durée totale moyenne des interruptions		
dues au chômage	1 an et 6 mois	1 an et 2 mois
Pour s'occuper des enfants	4 ans & 6 mois	1 an & 10 mois
Pour une autre raison	1 an et 4 mois	11 mois
Durée totale d'interruption	3 ans et 3 mois	1 an et 4 mois

Itinéraires professionnels	Femmes	Hommes
Stables très qualifiés	49,5	**50,6**
Ascendants continus	39,6	**60,4**
Stables indépendants	40,8	**59,3**
Durablement peu qualifiés	**51,3**	48,7
Interrompus	**54,9**	45,1
Pénibles et hachés	46,6	**53,4**
Descendants	**58,1**	41,9
Pénibles et précaires	**64**	36

Les femmes représentent 64% des personnes dont le parcours a été « pénible et précaire ». Elles sont aussi 58% des personnes dont le parcours est « descendant » . La classe des parcours interrompus rassemble 55% de femmes.

On compte par contre 60% des hommes dans les parcours « ascendants continus » ou stables indépendants ». Exception notable, les parcours stables très qualifiés rassemblent autant de femmes que d'hommes.

Source : *enquête SIP 2007, "Parcours professionnels et santé", PREMIERES SYNTHESES, n° 1, 01/2010)*

Les femmes et les hommes se forment dans des proportions équivalentes toutes CSP confondues. Au niveau des catégories ouvriers et employés, on remarque cependant que les hommes se forment beaucoup plus que les femmes. Les salariés à temps partiels se forment moins que ceux à temps complet. Mais, à temps partiel, les femmes se forment un peu plus que les hommes.

Source : *FC 2006*
Champ : salariés des secteurs publics et privé

	Femmes	Hommes	Ensemble
Ouvriers	21	**30**	28
Employés	36	**44**	38
Professions intermédiaires	**60**	56	58
Cadres	57	**62**	60
Ensemble	43	**45**	44
Temps complet	**46**	45	45
Temps partiel	**38**	34	37

2. DES INDICATEURS POUR REALISER SON DIAGNOSTIC

La question à se poser pour réaliser son diagnostic :

Comment expliquer les écarts des indicateurs entre les femmes et les hommes dans mon entreprise à partir des critères et des pratiques de la gestion des ressources humaines ?

INDICATEURS QUANTITATIFS :

DOMAINE DES INDICATEURS	INDICATEURS PRODUITS PAR L'OUTIL SELON LE SEXE ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE	INDICATEURS COMPLEMENTAIRES DANS L'OUTIL PREVUS DANS LE CODE DU TRAVAIL POUR >300
FORMATION	REPARTITION DU NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR SALARIE ET PAR AN	Répartition du nombre moyen d'heures de formation selon le type de formation
PROMOTION	RÉPARTITION DES PROMOTIONS INTERNES	Durée moyenne entre 2 promotions
	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ANCIENNETÉ MOYENNE	Répartition des effectifs selon l'ancienneté moyenne dans la CP
CLASSIFICATION	RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LES NIVEAUX D'EMPLOI DANS LA CLASSIFICATION	
REMUNERATION EFFECTIVE *obligatoire*	EVENTAIL DES REMUNERATIONS ET REMUNERATION MOYENNE MENSUELLE	Rémunération médiane Répartition dans les 10 plus hautes rémunérations

Extrait du tableau complet des indicateurs du guide d'utilisation de l'outil Diagnostic Egalité

Ces indicateurs peuvent être complétés par ceux la fiche « Mixité » : embauche, qualification.

INDICATEURS QUALITATIFS :

- Repérage des postes incontournables pour une évolution de parcours
- Identification des raisons de l'inaccessibilité des postes pour certaines populations

3. DES EXEMPLES D'ACTION POUR AGIR SUR LE DEVELOPPEMENT DES PARCOURS

Les 9 fiches donnant des exemples d'actions dans les 9 domaines notamment celles sur l'embauche, la formation, la promotion, la qualification, la classification, la rémunération permettent d'identifier des types d'objectifs, d'actions ou d'indicateurs pouvant être mis en place dans le cadre d'un accord ou plan d'action en entreprise.

CAS Sous-traitance automobile
Quand un projet de formation qualifiante permet de développer les parcours

Cette entreprise du secteur de la sous-traitance automobile, spécialisée dans le montage de pièces complexes, compte 70 % d'ouvriers qui sont répartis sur des postes de traitement manuel (petites séries) ou de chargement et de surveillance de chaînes automatisées (gros volumes). La population féminine représente 44 % du personnel, elle est principalement affectée aux services de production et à des postes de bas niveau de qualification. Si l'intégration des femmes aux postes d'opérateurs ne pose pas de difficultés particulières, plusieurs éléments issus des représentations de genre et de métier concourent à limiter leur accès aux autres postes à responsabilités : la culture de l'entreprise parfois jugée «

machiste », le manque supposé de compétences techniques et de volonté d'évoluer des femmes. Par ailleurs, l'entreprise préfère recruter à l'externe pour les postes de deuxième niveau. Face à ces constats, l'entreprise a travaillé dans une deuxième étape à un meilleur équilibre des parcours professionnels entre les salariés femmes et hommes en permettant notamment à des opératrices « agents de fabrication », d'évoluer vers la fonction « conducteur d'installation ». Dans ce cadre, l'entreprise prend l'initiative de réserver au personnel féminin non qualifié une action de formation qualifiante avec pour objectif d'amener quelques ouvrières à pouvoir occuper des postes de conducteurs de machines automatisées, jusque-là tenus en majorité par des hommes. Prochaine étape : offrir aussi aux hommes ouvriers non qualifiés les mêmes possibilités de se professionnaliser qu'aux femmes – Cas développé sur www.anact.fr dans la revue Travail et Changement N° 322 Novembre Décembre 2008

CAS **Routage**

Quand l'analyse des compétences permet d'envisager le développement des parcours

Dans cette entreprise de routage, la pyramide des âges et celle de l'ancienneté sont massivement jeunes. Ayant recruté de nombreuses personnes en même temps et dans les mêmes âges, après quelques années, l'entreprise se trouve confrontée à un turn-over qui commence à prendre de l'ampleur. Pour lutter contre ce phénomène, l'entreprise va développer une politique de gestion des carrières. Or, la répartition dans les métiers est sexuée et limite les mobilités. Un passage par une analyse des compétences propres à chaque métier permet d'objectiver les débats et de faire apparaître des proximités de métiers, a priori « interdites » ou en tout cas inhabituelles dans les représentations d'une grande partie du personnel – Cas développé sur www.basse-normandie.anact.fr : Guide : « Femmes et Hommes au travail : conditions de travail mode d'emploi » Octobre 2011